

第2回「外国人雇用の現場から」(全2回)

～事例から考える人権保障～



松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

I はじめに

人手不足が深刻で、どうしても人材の確保が難しい分野に限って、ある程度の技能を持つ外国人を「労働者」として受入れるという決断がなされたのは、2018年のことでした。在留資格「特定技能」の創設です。

そして、2027年4月からはその「特定技能」になることを目指し、働きながら技能と日本語を学ぶ「育成就労」制度が始まります。これにより未熟練の外国人労働者を正面から受入れる体制が整うことになります。

もっとも、実際には1993年に始まった「技能実習」制度において、長年にわたり未熟練の外国人の受入れが行われてきました。制度上は、日本で実習した技能を持ち帰って、本国の発展に活かしてもらうための国際協力となっていますが、実態は人手不足を補うための労働力の確保として使われていると指摘されています。

国連は、技能実習生が日本に来るために多額の借金を負い、3年間は会社を変わることができないという点が強制労働に当たると批判してきました。

また、長期にわたる賃金の伸び悩みや近年の急激な円安により、国外へ出稼ぎに行こうという外国人にとって、日本で働くメリットは低下しています。これからも日本が選ばれる国であるためには、外国人労働者の権利を保障することが何よりも重要になります。

こうした背景を踏まえ、人権侵害の懸念が拭えなかった技能実習制度は発展的に解消され、育成就労制度が導入されることになりました。制度設計の中心に置かれたのはやはり人権保護でした。

II ビジネスと人権

企業にも人権を尊重する義務があります。

2011年、国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で採択しました。企業も国際的な人権基準を尊重する責任を負うことが明記されました。

ここにいう国際的な人権基準とは、

①世界人権宣言

②国際人権規約

③労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

のことをいいます。

③のILOとは国際労働機関のことで、国連の専門機関として労働問題を取り扱っています。

1998年のILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」は4つの原則から成り立っていました。「結社の自由・団体交渉権の承認」、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止」、「差別の撤廃」です。

そこに2022年、「安全で健康的な労働環境」が追加され、原則は5つになりました。

つまり「安全に働くことも人権である」と明確に位置付けられたのです。

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている、人間らしく、自分らしく、幸せに生きる権利のことです。人種や性別、国籍、言語、宗教その他いかなる地位によって差別を受けることがあってはなりません。

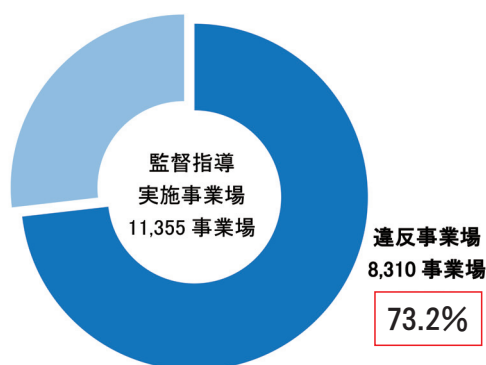
当然、日本で働く技能実習生も同じ人権を持っています。

しかしながら、技能実習生はその立場の弱さから、職場において人権が軽視されやすいという実情があります。

ここで、技能実習生を受入れている事業所に関するデータを紹介します。

令和6年に全国の労働基準監督署等が、法令違反が疑われる技能実習生受入れ事業所に対して監督指導を実施した結果です。

【図表1】技能実習生を使用する事業所に対する監督指導における違反事業場数と割合

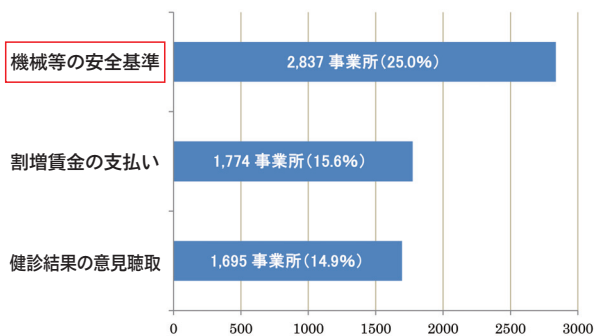


出典：厚生労働省 技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況（令和6年）

73.2%に当たる事業場にて法令違反が認められました。

具体的な違反事項で多かったのが次の3つです。

【図表2】主な違反事項



出典：厚生労働省 技能実習生を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況（令和6年）

最も多かったのは、意外にも賃金や労働時間と

いった労働条件に関するものではなく、「使用する機械等の安全基準」でした。

技能実習生が働く現場でいかに安全が軽視されているかが分かります。

そうした現場では当然に労働災害も多く発生することになります。

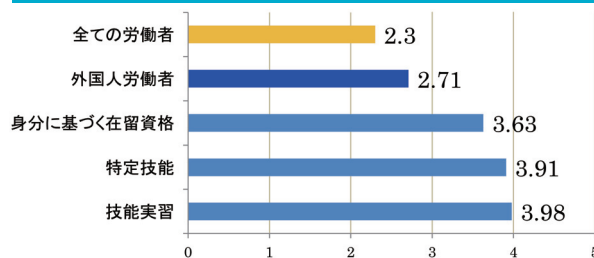
Ⅲ 外国人の労働災害

令和6年、外国人労働者で労働災害に遭い、4日以上休業が必要となった死傷者数は、6,244人（前年比10.1%増）でした。

注目すべきは、在留資格ごとの労働災害発生率（千人率）です。

千人率というのは、労働者1,000人あたり、1年間にどれだけ労働災害が発生したかを表す指標です。

【図表3】労働災害発生率の在留資格別比較（千人率）

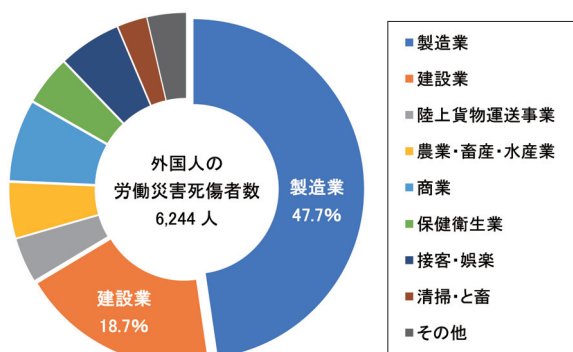


出典：厚生労働省 労働災害発生状況について（令和6年）

外国人労働者の千人率は、日本人を含む全ての労働者の千人率を上回っています。特に、現場で働く3つの在留資格では非常に高くなっているのがわかります。

では具体的に、どのような場面で事故が起きているのでしょうか。

【図表 4】業種別の死傷者数割合



出典：厚生労働省 労働災害発生状況について（令和 6 年）

実に半数近くが、製造業（47.7%）となっています。

そして、製造業における事故原因でもっとも多いのが「巻き込まれ・挟まれ」であり、31.4%にも上ると報告されています。

工場の機械に巻き込まれれば、大けがは免れないだろうことは容易に想像ができます。

では、なぜ外国人の労働災害発生率がこれほどまでに高いのでしょうか。

- 外国人を雇用しているのは小規模の事業所が多いから
- 外国人は日本語が十分理解できず、うまくコミュニケーションが取れないから

確かにその通りです。

しかし、日本語が分からない外国人に対して、機械の使い方を説明するのが面倒だからという理由で、安全教育を行わずに作業させていたとしたらどうでしょう。

それはもはや、冒頭で述べた外国人の「安全に働く権利」の侵害であると言えるのではないのでしょうか。

IV （事例）右手切断の技能実習生が会社を提訴

ここからは外国人雇用と人権について、具体的な事例を基に考えていきたいと思います。

今回は、作業中に右手が機械に挟まれ、5本の指すべてを切断する労災事故に遭った技能実習生が会社と組合を提訴した事例を取り上げます。

1. 原告側の主張

2024 年 8 月 27 日の産経新聞が、原告側の主張を報じています。記事中の下線は松本によるものです。

岩手県住田町（すみたちょう）の木材製造工場で技能実習生として働いていた中国籍の劉誼さん（36）が右手を切断する労災事故に遭ったのは、会社の安全配慮義務違反によるものとして、劉さんと代理人弁護士は 27 日、東京都内で記者会見を開き、勤務先と監理団体に対して計約 1 億 1 千万円の損害賠償を求めて、盛岡地裁一関支部に提訴したと明らかにした。

訴状によると、勤務先は「けせんプレカット事業協同組合」で、監理団体は「協同組合大船渡水産加工」（同県大船渡市）。劉さんは 2023 年 6 月から勤務していた。

同年 8 月に木材を接着・切断する作業中、挟まった板を取ろうとして機械に巻き込まれ、右手を切断する重傷を負った。機械の取り扱いの説明が不十分で、作業場に技能実習生だけで放置したことなどが安全配慮義務違反に当たるとしている。

また同日、NHK が事故当時の様子を詳しく報じています。

岩手県内の工場で技能実習生として働いていた中国人の男性が、十分な指導などを受けずに機械を使い右手を切断したとして、勤務先の協同組合などに1億1000万円余りの賠償を求める訴えを起しました。

盛岡地方裁判所一関支部に訴えを起したのは、岩手県住田町の木材加工などを行う工場で技能実習生として働いていた中国人の劉誼さん（36）で27日、厚生労働省で弁護士と開いた会見にオンラインで参加しました。

訴えなどによりますと、去年8月、工場で使っていた機械に板が挟まり、それを取ろうとしたところ急に動き出した機械に右手を巻き込まれて切断してしまい、その後、労災認定を受けたということです。

当時、現場にいたのは別の技能実習生だけで、日本人の社員から機械の使い方の詳しい説明を受けていなかったなどとして、工場を運営する協同組合と監理団体に1億1000万円余りの賠償を求めています。

事故の後、中国に帰国した劉さんは27日の会見で、「日本人が何をすればいいか教えてくれると予想したが、教えてくれる人はいなかった。このような状態になって非常に悲しい」と話していました。

一方、被告側の協同組合と監理団体は「訴状が届いていないので届いてから対応を検討する」としています。

2. 安全配慮義務とは

本件の争点は、会社が労働者に対して負う安全配慮義務に違反していたかどうかです。

そこでまず、安全配慮義務とは何なのかを明らかにしていきます。

最高裁判所は、安全配慮義務について、

ある法律に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者間の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務

としています。

労働契約を結んだ会社と従業員も、ここにいう「法律関係」にあるということになりますので、会社は従業員の安全に配慮する義務を負っているわけです。

労働の対価として賃金を支払っていれば義務を果たした、とはなりません。会社にはそれに「付随」した義務もあるのです。

他人を雇用するということは、それだけ大きな責任が伴うのです。

そして、労働関係における安全配慮義務は、法律に明文化されています。

「労働契約法」

第5条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

また、労働者が安全で衛生的な職場で働けるように、事業者に対してさまざまな措置を求めている法律に労働安全衛生法があります。

「労働安全衛生法」

第3条1項

事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じ

て職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。

第 20 条

事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

1 項 機械、器具その他の設備による危険

第 24 条

事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第 59 条

事業者は、労働者を雇い入れたとき、または作業内容を変更したときは、その業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければならない。

これらの措置を講じていたかどうか、安全配慮義務違反を検討する上で重要な判断基準になります。

そして、労働関係にある会社が安全配慮義務に反して、必要な措置を取らなかったことによって損害が発生した場合は、債務不履行による損害賠償請求を定めた民法 415 条に基づいて請求をすることになります。

「民法」

第 415 条 1 項

債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。

技能実習生も会社と労働契約を結んでいます。

会社が、労働災害を防止するための措置を怠っていたり、安全のための教育を行っていなかったりと安全配慮義務に違反していたのであれば損害賠償を請求することができます。

ただ、労災保険によって填補される損害については請求が認められないので、主に精神的な損害に対する慰謝料と、事故がなければ得られたはずの将来の利益である逸失利益の請求を行うことになります。

3. 事例から学ぶべきこと

それでは、私たちはこの事例から何を学ぶべきでしょうか。

執筆時点では判決が出ておらず事実関係がどのようなものだったかは分かりません。

そこで仮に劉さんの主張が正しかったとして、事故があった現場でどのようなやり取りがあったのか、推測も交えて考えてみたいと思います。

まず、劉さんは 2023 年 6 月に技能実習生として会社で勤務を始めています。それからわずか 2 か月後に事故に遭い大けがを負います。

技能実習生は通常、来日前に 3~6 か月間、来日後に 1 か月間、日本語を学んでいます。それでも来日したばかりの時期は、日本語でのコミュニケーションが難しいものです。

来日前にどのくらいの期間、日本語を学ばなければならないかについては決まりがありませんので、ほとんど学ぶことなく来日する技能実習生もいます。受入れ企業から、人が足りないのだから早く来てもらいたいとの強い要望があれば、どうしてもそうになってしまいます。

劉さんは 30 代半ばで、技能実習生としては比

較的高齢です。これまでは中国で別のキャリアを歩んできたであろうことを考えると、日本語はほとんどできなかったものと考えられます。

技能実習生の指導に当たる日本人社員はおそらくこう思ったでしょう。

「なんだ、日本語が全くできないではないか。簡単な会話すら成り立たないのに、機械の使い方を説明したところで理解できるわけがなかろう。さて、どうしたものか…そうだ。同じ中国から来ている先輩の技能実習生がいたな」

そこで、先輩の技能実習生を呼んで、彼にこう言います。

「君、この機械の使い方知っているよね。新人の彼、日本語が全く分からないから、君が中国語で教えてやってよ。そっちの方が早いだろう。俺は別の仕事があるから、よろしく頼むよ」

そして指導役の日本人はその場を離れ、技能実習生だけが残されたのです。

先輩だって技能を学ぶ実習生です。何をどう指導すればよいかなんて分かるはずがありません。

結局、機械の使い方について十分な教育を受ける前に危険を伴う作業を行い、大きな事故が起きてしまいました。しかもその場に日本人社員は誰もいなかったのです。

大事故につながる可能性があることを予見できたにもかかわらず、外国人には安全衛生教育を怠ることは、外国人の「安全に働く権利」を侵害していると言われても仕方ありません。

指導役の日本人が、日本語でのコミュニケーションが大変だからという理由で、先輩の技能実習生に機械の使い方等の説明を任せると、さまざまな問題を引き起こすことになります。

まずこの事例のように、作業場の危険が伝わらず、事故につながります。人命にかかわる現場だであることでしょう。

次に、新人の技能実習生はこう思います。

「なんだ、先輩が中国語で仕事を教えてくれるのだったら、日本語なんてもう勉強する必要がないではないか。日本語の勉強は本当に辛かったので、あの苦痛からもようやく解放されるぞ」

この技能実習生の日本語能力はこれ以降全く向上しなくなるばかりか、これまで学んだこともあっという間に忘れてしまいます。

そうすると、今後彼は自ら日本人とコミュニケーションを取ろうとしなくなります。3年間、中国人技能実習生としか付き合わずに生活します。

同じ職場で働いているにも関わらず、日本人と中国人の間の会話はなくなり、いずれ目も合わさなくなります。お互いを空気のように感じるようになってしまいます。

これでは業務の生産性が落ちるのはもちろんのこと、日本人と中国人の間で何らかのトラブルが起こってもおかしくありません。

受入れ企業の社長や担当者からこうした話をよく耳にします。

「最初に来た1期生の実習生は本当に優秀だった。日本語もうまかったし、仕事もよくできた。それに比べて今はどうだ。日本語なんて全くできないし、仕事へのやる気も感じられない。この国の実習生は質が落ちている。そろそろ別の国に変えることも検討しなければならないな」

確かに、技能実習生の送出国が経済発展を遂げれば、わざわざ国外に出稼ぎに行こうという人は少なくなります。現地の送出国が優秀な候補

者を集めにくくなるという状況はこれまでもありました。

しかし、本当にそれが原因なのでしょうか。

1期生は初めて会社に来た時、自分たちがこの会社で最初の外国人だということを知ります。周りに頼れる同郷の人などいません。少なくとも3年間、本国で待つ家族のためにお金を稼ぎ、ここで生活していかなければなりません。そのためには積極的に日本人とコミュニケーションを取り、仕事を教えてもらうしか選択肢がなかったのです。

周りの日本人も、遠く故郷を離れて我が社に働きに来てくれたということで、いろいろと世話を焼き、コミュニケーションを取ろうとします。

なかなか日本語が通じない中、身ぶり手ぶりを加えたり、イラストを使ったり、筆談したりしながら懸命に仕事を教えたからこそ、できるようになったのです。

「日本人が直接仕事を教えることをあきらめてはいけない」

これこそが今回の事例で学ぶべき最も重要なことです。

なお、厚生労働省は、外国人に対して行う安全衛生教育に使用できるマニュアルや教材を多言語で用意しています。ご活用をおすすめします。

未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル（厚生労働省、5業種、1～14か国語）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>

外国人労働者の安全衛生対策の各種教材（厚生労働省、14か国語）
<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryo.html>

V 不法就労をさせていないか

現場で働く外国人の日本語能力が低いため、コミュニケーションを取るのに苦勞している会社は多くあります。

そこで、現場で日本人の指示を通訳してもらうため、新たに外国人を雇用するという会社が増えています。ほとんどが留学生として来日し、日本の大学を卒業した人たちです。在留資格は「技術・人文知識・国際業務」（以下、「技人国」）、いわゆる就労ビザです。

ここまでは何の問題ありません。

ただ、外国人はどんな仕事でもできるわけではありません。それぞれの在留資格で従事できる業務の範囲が決められています。その範囲から外れた業務を行うと不法就労になってしまいます。

「技人国」の外国人が従事できる業務の範囲は非常に狭いです。専門的・技術的な業務に限られ、いわゆる単純作業は行うことができません。

エンジニアや営業、経理、通訳・翻訳などのホワイトカラー職しかできず、現場における作業は原則行うことができません。

それでは、先ほどの事例にあったような製造業の現場で、日本人と技能実習生の間の通訳を行ってもらうため、「技人国」の外国人を雇用したとします。

新しい技能実習生が来たばかりの時は、付きっきりで通訳することになるでしょう。しかし、技能実習生が作業に慣れてくると現場で通訳することもそれほど多くなりません。

では残った時間は何をするのでしょうか。

現場で技能実習生と同じ作業をしているのです。これは明らかに不法就労です。発覚すれば外国

人本人は帰国せざるを得なくなります。せっかく日本語を学び、日本の大学を卒業し、日本で就職したにもかかわらずです。

さらに、雇用していた会社、事業主、管理者は不法就労助長罪に問われます。3年以下の拘禁刑もしくは300万円以下の罰金又はその併科です。近く、これが5年以下、500万円以下に引き上げられることが決まっています。

今後、取締りが厳しくなることも予想されます。「技人国」の外国人に現場で作業させているのであれば、すぐに止めなければなりません。

「技人国」の外国人を雇った際に、入管に対して、自社でどういった業務を担当してもらうかを明記した雇用理由書を提出しているはずです。そこに記載した本来の業務以外を行わせてはいけません。

本来の業務が、通訳・翻訳なのであれば、現場での通訳以外にも、業務マニュアルや就業規則の翻訳、機械に取り付ける外国語表示の作成など、外国人が安全に働けるための環境づくりに力を発揮してもらいましょう。

VI おわりに

2回にわたって、外国人が働く現場における人権保障について見てきました。

「外国人技能実習生は妊娠したら仕事ができなくなるため、すぐに帰国してもらう」

「日本語ができない外国人に、現場で仕事を教えるのは時間の無駄である」

日本人に対してはありえないことを「外国人だから」いいだろうという考え方は外国人差別であ

り、人権侵害そのものです。

報道等で「うちは日本人も外国人も関係なく、一律に処遇している」という企業が好事例として取り上げられることがあります。実際、こうした企業では外国人の活躍により、社内に活気があふれ、業績も好調であることが多いです。将来は外国人社員を幹部に登用することも考えているという企業もあります。

しかし、日本人と外国人を同じように処遇するというのは、好事例として取り上げられるほど特別なことではなく、当たり前のことのはずです。

「もし自分がその人の立場だったら、どう感じるだろうか」

ちょっとした想像力が人権を守ることにつながります。

《プロフィール》

松本 光正（まつもと みつまさ）

1972年、奈良県磯城郡生まれ。神戸大学経営学部卒業。在学中1年半、中国黒龍江省ハルビン市にて中国語を学ぶ。

大手家電メーカーでの商品企画等を経て、外国人技能実習生受入れ業務に9年間従事。2016年、独立開業。専門は外国人雇用。奈良労働局、外国人雇用管理アドバイザー。

社会保険労務士、申請取次行政書士、中小企業診断士、全国通訳案内士（中国語・英語）。

著書に「待ったなし！外国人雇用」～STORYで読む入管法改正～（三恵社、2019年）がある。

松本光正社労士・行政書士・診断士事務所

〒636-0201 奈良県磯城郡川西町下永 657-1

Tel 0743-20-6901

E-mail songben0103@gmail.com

URL <https://guestworker.jimdo.com/>